



## **Código de Conduta**



## Código de Conduta

### ÍNDICE

1 - OBJECTO E ÂMBITO.....	3
2 - DISCRIMINAÇÃO NO LOCAL DE TRABALHO .....	3
2.1 - Enquadramento .....	3
2.2 - Definições .....	3
2.3 - Exemplos de práticas e/ou comportamentos susceptíveis de configurar discriminação .....	4
3 - ASSÉDIO NO LOCAL DE TRABALHO .....	4
3.1 - Definições .....	4
3.2 - Classificação de uma situação como assédio.....	5
3.3 - Exemplos de práticas e/ou comportamentos susceptíveis de configurar assédio.....	5
3.4 - Diferença entre assédio e conflito laboral .....	6
4 - PREVENÇÃO E COMBATE DE EVENTUAIS SITUAÇÕES DE ASSÉDIO NO LOCAL DE TRABALHO ..	7
5 - DISPOSIÇÕES FINAIS.....	7



## Código de Conduta

### 1 - OBJECTO E ÂMBITO

O presente código de boa conduta tem por objectivo definir uma política activa no sentido de prevenir, combater e eliminar comportamentos susceptíveis de configurar qualquer forma de discriminação no trabalho, e dentro destas, especificamente, o assédio.

Este documento integra o Sistema de Gestão da Qualidade da CERCIAG, e complementa, no âmbito definido, o Código de Ética. Aplica-se aos funcionários da instituição, bem como a todos aqueles que com estes se relacionam no exercício das suas funções.

Com o presente documento a CERCIAG, dá cumprimento ao especificado no Código do Trabalho e reforçado na Lei nº 73/2017.

### 2 - DISCRIMINAÇÃO NO LOCAL DE TRABALHO

#### 2.1 - Enquadramento

O tratamento justo constitui um direito fundamental de todos os cidadãos. Assim, todos os trabalhadores têm o direito de igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento em matéria de acesso ao emprego, formação e promoção profissionais ou crescimento na carreira e condições de trabalho.

Neste sentido, nenhum trabalhador pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em função, nomeadamente, ascendência, idade, sexo, orientação sexual, identidade de género, estado civil, situação familiar, situação económica, educação, origem ou condições sociais, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica ou raça, local de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas ou filiação sindical.

A entidade empregadora não pode, sob qualquer circunstância, praticar qualquer forma de discriminação, directa e/ou indirecta.

#### 2.2 - Definições

Para efeitos do presente documento, e tal como o configura o Código do Trabalho, considera-se:

**Discriminação directa**, sempre que, em razão de um factor de discriminação, uma pessoa seja sujeita a tratamento menos favorável do que aquele que é, tenha sido ou venha a ser dado a outra pessoa em situação comparável;

**Discriminação indirecta**, sempre que uma disposição, critério ou prática aparentemente neutro seja susceptível de colocar uma a pessoa, por motivo de um factor de discriminação, numa posição de desvantagem comparativamente com outras, a não ser que essa disposição, critério ou prática seja objectivamente justificado por um fim legítimo e que os meios para o alcançar sejam adequados e necessários.



### 2.3 - Exemplos de práticas e/ou comportamentos susceptíveis de configurar discriminação

- É inválido o ato de retaliação que prejudique o trabalhador em consequência de rejeição ou submissão a ato discriminatório;
- Constitui discriminação a mera ordem ou instrução que tenha por finalidade prejudicar alguém em razão de um factor de discriminação;
- Presume-se abusivo o despedimento ou outra sanção aplicada alegadamente para punir uma infracção, quando tenha lugar até um ano após reclamação ou outra forma de exercício de direitos relativos a igualdade e não discriminação;
- A entidade empregadora não pode, em circunstância alguma, exigir a candidata a emprego ou a trabalhadora a realização ou apresentação de testes ou exames de gravidez;
- Cabe a quem alega discriminação indicar o trabalhador ou trabalhadores em relação a quem se considera discriminado, incumbindo à entidade empregadora provar que a diferença de tratamento não assenta em qualquer factor de discriminação. Aplica-se designadamente em caso de invocação de qualquer prática discriminatória no acesso ao trabalho ou à formação profissional ou nas condições de trabalho, nomeadamente por motivo de dispensa para consulta pré-natal, protecção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, licenças por parentalidade ou faltas para assistência a menores.

**Não constitui discriminação** o comportamento baseado em factor de discriminação que constitua um requisito justificável e determinante para o exercício da actividade profissional, em virtude da natureza da actividade em causa ou do contexto da sua execução, devendo o objectivo ser legítimo e o requisito proporcional.

## 3 - ASSÉDIO NO LOCAL DE TRABALHO

### 3.1 - Definições

**Assédio no local de trabalho**, tal como o configura o Código do Trabalho, é um comportamento indesejado (gesto, palavra, atitude, etc.) praticado com algum grau de reiteração e tendo como objectivo ou o efeito de afectar a dignidade da pessoa ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

O **assédio** é **moral** quando consistir em ataques verbais de conteúdo ofensivo ou humilhante, e físicos, ou em actos mais subtis, podendo abranger a violência física e/ou psicológica, visando diminuir a auto-estima da vítima e, em última análise, a sua desvinculação ao posto de trabalho.

O **assédio** é **sexual** quando os referidos comportamentos indesejados de natureza verbal ou física, revestirem carácter sexual, nomeadamente, convites de teor sexual, envio de mensagens de teor sexual, tentativa de contacto físico constrangedor, chantagem para obtenção de emprego ou progressão laboral em troca de favores sexuais, gestos obscenos, entre outros dentro desta natureza.



## Código de Conduta

### 3.2 - Classificação de uma situação como assédio

- É um processo, não é um fenómeno ou um facto isolado, por mais grave que este possa ser (pode até ser crime se for um acto isolado mas não é uma situação de assédio), pressupondo sempre um conjunto mais ou menos encadeado de actos e condutas, que ocorrem de forma reiterada;
- Tem por objectivo atingir a dignidade da vítima e a deterioração da sua integridade moral e física, que pode, eventualmente, conduzir à diminuição da sua capacidade de resistência relativamente a algo que não deseja, levando-a a ceder;
- É um aproveitamento da debilidade ou fragilidade da vítima ou da sua posição profissional hierarquicamente inferior ou da precariedade do respectivo vínculo laboral e da necessidade da manutenção deste para conseguir garantir a subsistência;
- Pode existir a intenção do agressor em se livrar da vítima, resultante de um comportamento sistemático.

### 3.3 - Exemplos de práticas e/ou comportamentos susceptíveis de configurar assédio

#### Consustanciam assédio moral:

- Desvalorizar sistematicamente o trabalho de colegas ou subordinados hierárquicos;
- Promover o isolamento social de colegas de trabalho ou de subordinados;
- Ridicularizar, de forma directa ou indirecta, uma característica física ou psicológica de colegas de trabalho ou de subordinados;
- Fazer recorrentes ameaças de despedimento;
- Estabelecer sistematicamente metas e objectivos impossíveis de atingir ou estabelecer prazos inexecutáveis;
- Atribuir sistematicamente funções estranhas ou desadequadas à categoria profissional;
- Não atribuir sistematicamente quaisquer funções ao trabalhador/a – falta de ocupação efectiva;
- Apropriar-se sistematicamente de ideias, propostas, projectos e trabalhos de colegas ou de subordinados sem identificar o autor das mesmas;
- Desprezar, ignorar ou humilhar colegas ou trabalhadores/as, forçando o seu isolamento face a outros colegas e superiores hierárquicos;
- Sonegar sistematicamente informações necessárias ao desempenho das funções de outros colegas ou de subordinados ou relativas ao funcionamento das entidades empregadoras, públicas ou privadas, sendo, no entanto o conteúdo dessas informações facultado aos demais trabalhadores;
- Divulgar sistematicamente rumores e comentários maliciosos ou críticas reiteradas sobre colegas de trabalho, subordinados ou superiores hierárquicos;
- Dar sistematicamente instruções de trabalho confusas e imprecisas;
- Pedir sistematicamente trabalhos urgentes sem necessidade;
- Transferir o/a trabalhador/a de sector com a clara intenção de promover o seu isolamento;



## Código de Conduta

- Fazer sistematicamente críticas em público a colegas de trabalho, a subordinados ou a outros superiores hierárquicos;
- Insinuar sistematicamente que o trabalhador ou trabalhadora ou colega de trabalho tem problemas mentais ou familiares;
- Falar sistematicamente aos gritos, de forma a intimidar as pessoas;
- Marcar o número de vezes e contar o tempo que o trabalhador/a demora na casa de banho;
- Fazer brincadeiras frequentes com conteúdo ofensivo referentes ao sexo, raça, opção sexual ou religiosa, deficiências físicas, problemas de saúde etc., de outros/as colegas ou subordinados/as;
- Comentar sistematicamente a vida pessoal de outrem;
- Criar sistematicamente situações objectivas de stresse, de molde a provocar no destinatário/a da conduta o seu descontrolo.

### Consustanciam assédio sexual:

- Repetir sistematicamente observações sugestivas, piadas ou comentários sobre a aparência ou condição sexual;
- Enviar reiteradamente desenhos animados, desenhos, fotografias ou imagens de Internet, indesejados e de teor sexual;
- Realizar telefonemas, enviar cartas, sms ou e-mails indesejados, de carácter sexual;
- Promover o contacto físico intencional e não solicitado, ou excessivo ou provocar abordagens físicas desnecessárias;
- Enviar convites persistentes para participação em programas sociais ou lúdicos, quando a pessoa visada deixou claro que o convite é indesejado;
- Apresentar convites e pedidos de favores sexuais associados a promessa de obtenção de emprego ou melhoria das condições de trabalho, estabilidade no emprego ou na carreira profissional, podendo esta relação ser expressa e directa ou insinuada.

Salienta-se que qualquer pessoa, mulher ou homem, em qualquer tipo de posto de trabalho, pode ser vítima de assédio moral ou sexual, bem como que este pode ser praticado por todas as pessoas, mulher ou homem que tenham acesso ao local de trabalho, nomeadamente, superiores hierárquicos directos ou indirectos, colegas de trabalho, fornecedores e/ou clientes.

### 3.4 - Diferença entre assédio e conflito laboral

O que marca a diferença entre o assédio, nomeadamente o moral, e o conflito laboral é a intencionalidade. Por detrás de qualquer atitude de assédio existe sempre um comportamento indesejado, praticado com o objectivo ou o efeito de afectar a dignidade da pessoa ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador, podendo, em última análise, existir a intenção de o(a) agressor(a) em se livrar da vítima, resultante de um comportamento sistemático, o que não acontece no mero conflito ou perante uma actuação impulsiva, independentemente do mal-estar que possa causar e da infracção que possa representar (disciplinar, penal ou laboral).

Neste sentido, não consustanciam situações de assédio os exemplos abaixo identificados:



## Código de Conduta

### **Não consubstanciam assédio moral:**

- O conflito laboral pontual;
- As decisões legítimas advenientes da organização de trabalho, desde que conformes ao contrato de trabalho;
- O legítimo exercício do poder hierárquico e disciplinar (exemplo: avaliação de desempenho, instauração de um processo disciplinar, etc.);
- A pressão decorrente do exercício de cargos de alta responsabilidade.

### **Não consubstanciam assédio sexual:**

- A aproximação romântica entre colegas ou envolvendo superiores hierárquicos, livremente recíproca ou que não seja indesejada e repelida;
- Os elogios ocasionais.

## **4 - PREVENÇÃO E COMBATE DE EVENTUAIS SITUAÇÕES DE ASSÉDIO NO LOCAL DE TRABALHO**

Com vista a prevenir e combater eventuais situações de assédio no trabalho, a Direcção da CERCIAG, compromete-se com a implementação das seguintes medidas:

- Proceder à divulgação, junto de todos os colaboradores e demais agentes com que se relaciona no âmbito da sua prestação de serviços, do presente código de boa conduta;
- Fomentar uma cultura de confiança e transparência, evitando situações dúbias e/ou passíveis de gerar stress desnecessário;
- Efectuar uma consulta anual a todos os trabalhadores neste âmbito;
- Garantir a existência de mecanismos internos de comunicação de irregularidades, assegurando-se de que os mesmos observam as normas legais, designadamente em matéria de confidencialidade, do processo de tratamento da informação e da inexistência de qualquer tipo de pressão e/ou represálias sobre participantes;
- Garantir o desenvolvimento do processo disciplinar correspondentes sempre que for detectada a suspeita de comportamento inadequado no âmbito do presente Código;
- Garantir o não sancionamento disciplinar do denunciante e eventuais testemunhas por si indicadas (salvo se actuarem com dolo), por declarações ou actos constantes dos autos de processo judicial ou contra-ordenacional desencadeado no âmbito do presente Código.

## **5 - DISPOSIÇÕES FINAIS**

O presente Código é aprovado pela Direcção e entra em vigor na data da sua aprovação, após o qual será disponibilizado a todos os trabalhadores.

Em qualquer caso, a queixa pode ser apresentada na CITE - Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, ACT – Autoridade para as Condições no Trabalho ou na entidade competente para recepção da queixa, consoante a natureza do comportamento em causa, cujos contactos se disponibilizam de seguida:



## Código de Conduta

### **Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE)**

Rua Viriato, nº7, 1º-3º 1050-233 Lisboa Portugal Tel. +351 217803700 | Linha Verde 800204684

[www.cite.gov.pt](http://www.cite.gov.pt) | [geral@cite.gov.pt](mailto:geral@cite.gov.pt)

### **Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT)**

[www.act.gov.pt](http://www.act.gov.pt)

### **Tribunais**

[www.citius.mj.pt](http://www.citius.mj.pt)